CALIPER

A GERAÇÃO MILLENNIUM NO MERCADO DE TRABALHO

O segredo para a convivência entre diferentes gerações no ambiente profissional

ÍNDICE

02 Introdução

03 Entendendo as gerações

05 O que torna os Millennials diferentes?

06 5 características dos Millennials no mercado de trabalho

09 A importância do clima organizacional

10 Conclusão

CALIPER

INTRODUÇÃO

Antes de tudo, é preciso saber quem são os Millennials: quais são as características dessa geração e suas principais expectativas em relação ao mercado de trabalho.

Os Millennials, também conhecidos como Geração Y, representam uma faixa demográfica da população, com características comportamentais que os diferem da geração anterior, a X (nascidos entre 1960 até o final dos anos 1970). Diferentes estudiosos divergem quanto às datas exatas, mas em consenso geral, os Millennials são os jovens nascidos entre o final da década de 1980 e o final dos anos 1990. Sendo assim, a maioria dessa população já se encontra inserida no mercado de trabalho.

Pode ser que você já tenha ouvido falar que esses jovens são preguiçosos, insubordinados e que trocam de trabalh0 e carreira com muita facilidade e sem amarras. Mas para entender o comportamento dos Millennials no mercado de trabalho, é necessário esquecer os estereótipos que há muito pesam sobre essa geração. Suas contribuições são muitas e os ambientes de trabalho só têm a ganhar quando incorporam essas mudanças de cultura.

Nós, da Caliper, criamos esse e-book para auxiliar a resolução de conflitos geracionais que ocorrem dentro de empresas e instituições. Diferenças e mal-entendidos entre as gerações X e Y frequentemente são causados pelos estereótipos que marcam os mais jovens e pela rigidez cultural dos mais velhos. Sendo assim, separamos algumas dicas e informações que podem beneficiar a todos.

Boa leitura!

ENTENDENDO AS GERAÇÕES

Para compreender melhor por que existem conflitos geracionais, primeiro é preciso conhecer as diferenças que causam tais conflitos.

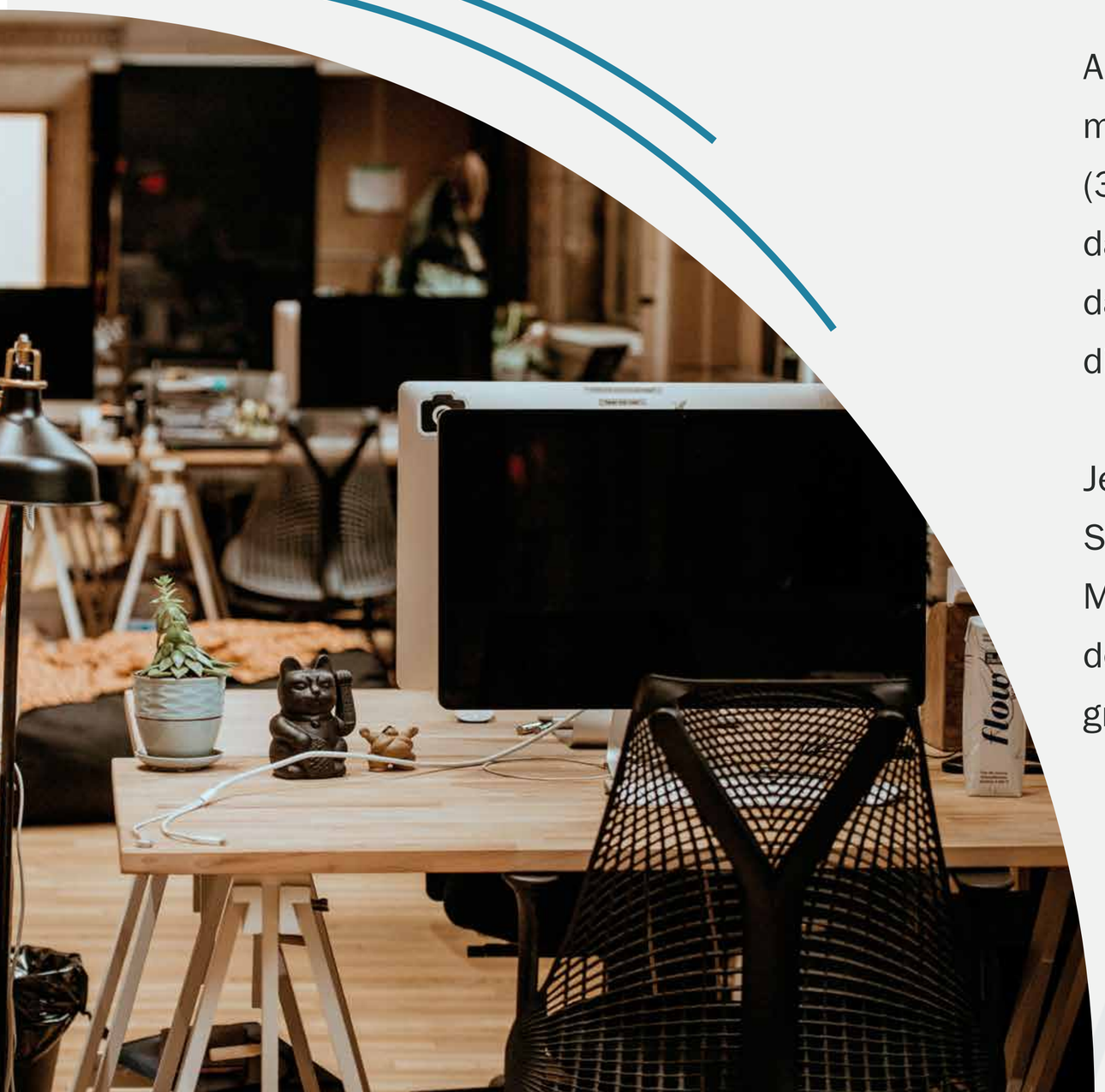
A Geração X, dos nascidos entre 1960 até o final de 1970, já está inserida no mercado de trabalho há algum tempo, sendo testemunha das grandes mudanças no estilo de vida, pessoal e profissional, causadas pela entrada de novas tecnologias, como os computadores pessoais e a internet.

Essa geração também é marcada pela constante presença de um futuro incerto: com pais que presenciaram ou nasceram em meio às hostilidades da Segunda Guerra Mundial, essas pessoas puderam acompanhar mudanças que levaram o mundo a um novo rumo, como a queda do Muro de Berlim, o fim do Apartheid e de ditaduras da América Latina, a abertura do mercado mundial e a aparição de novas tecnologias. Todas essas rupturas tiveram um papel fundamental na formação da personalidade e do comportamento dessa geração.

Enquanto isso, a Geração Y, nascidos entre 1980 e final de 1990, também conhecida como Millennials, já nasceu inserida na era tecnológica. São indivíduos que tiveram acesso às melhores escolas e faculdades e raramente passaram por privações, pois seus pais fizeram de tudo para lhes proporcionar a vida que sempre sonharam. É por isso que essa geração apresenta maior nível - e investimento - educacional.

Porém, junto com as mudanças geracionais, vieram as mudanças globais: a Geração Y enfrentou diversas crises econômicas, inclusive as crises mundiais de 2008 e 2009, anos marcados pela recessão e pelo desemprego, que atingiram principalmente quem estava entrando no mercado de trabalho.

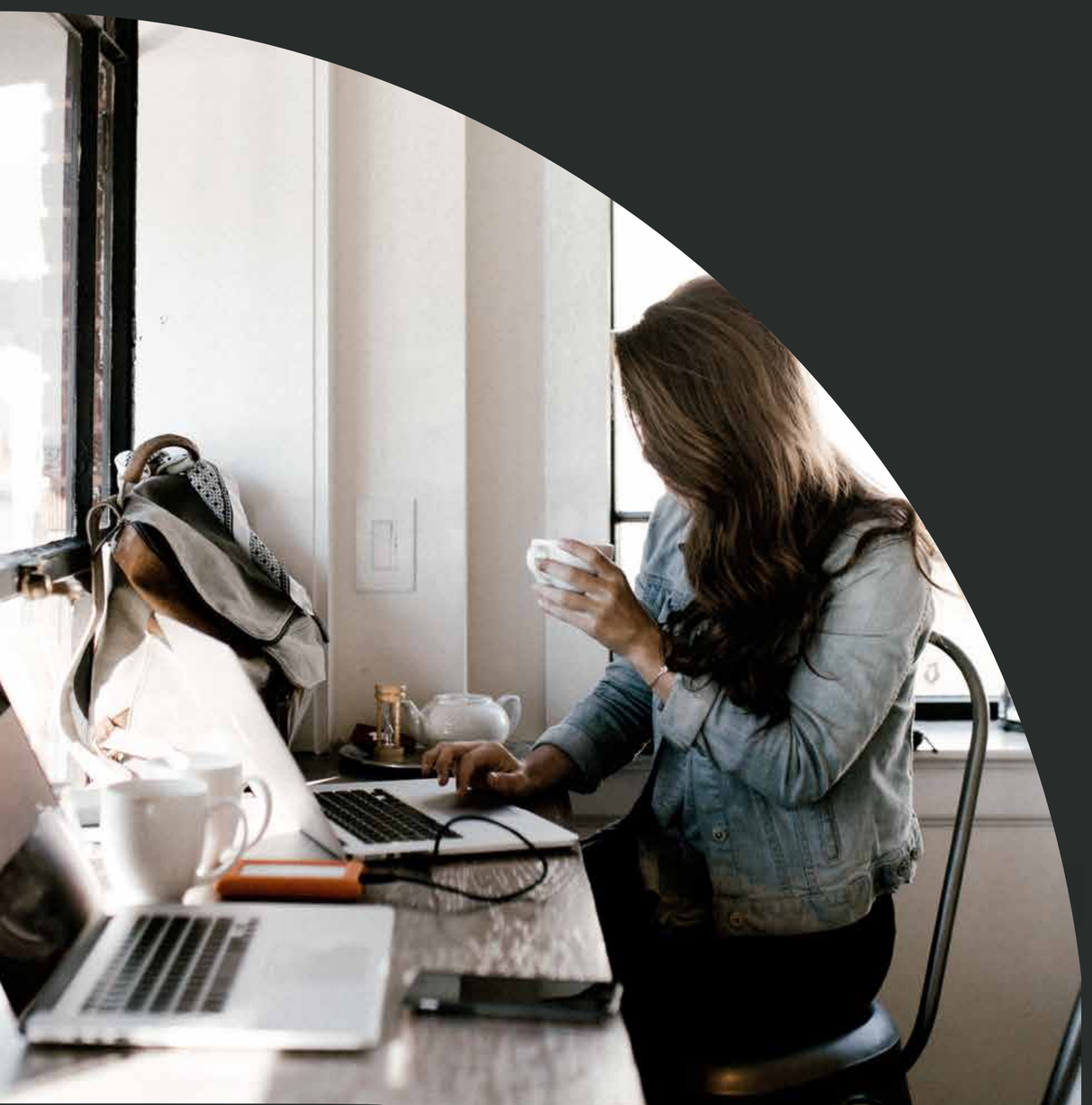
Os Millennials logo perceberam que apenas um diploma não seria o suficiente para enfrentar a concorrência que cresce a cada dia, mas que, ao mesmo tempo, não está mais disposta a sacrificar tanto a vida pessoal em prol da profissional, como seus pais muitas vezes optaram por fazer. A Geração X buscava estabilidade, os Millennials, por sua vez, buscam realizações condizentes com o modo como foram criados: com reconhecimento, autonomia e valorização.



A dificuldade na caracterização dos Millennials tem seus motivos: eles ainda são a maior parte da população mundial (31,5%), de acordo com dados das Nações Unidas - apesar das estatísticas estarem prestes a mudar com a chegada da nova Geração Z, com um gap de mais de 20 anos de diferença entre os primeiros e os últimos.

Jennifer Deal, cientista do Centro de Liderança Criativa de San Diego, nos Estados Unidos, e co-autora do livro What Millennials Want from Work (“O Que os Millennials Querem do Trabalho”, em tradução livre), afirma que, até 2025, esse grupo vai compor 70% da força de trabalho do mundo.

O QUE TORNA OS MILLENNIALS DIFERENTES?



Os maiores estereótipos que perseguem os Millennials no mercado de trabalho são a insubordinação e a falta de lealdade e de compromisso com o trabalho.

A visão dessa geração como menos leal do que as anteriores é fundamentada mais no mito do que na realidade. Dados do Bureau of Labor Statistics mostram que as estatísticas atuais de tempo de permanência no emprego para os norte-americanos na faixa dos 20 anos são bem parecidas com as da década de 1980.

Em outros aspectos, as semelhanças também superam as diferenças entre os Baby Boomers (geração nascida após a Segunda Guerra Mundial até meados de 1960), Geração X e Millennials. Todos os três valorizaram trabalho em equipe, flexibilidade, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e desafios constantes.

Entretanto, é importante ressaltar que algumas ideias preestabelecidas são estatisticamente verdadeiras sobre os Millennials: geralmente, eles tendem a se mostrar mais liberais em relação à política, menos ligados à religião, mais adeptos à cultura do feedback e da liderança construtiva.

5 CARACTERÍSTICAS DOS MILLENNIALS NO MERCADO DE TRABALHO

FLEXIBILIDADE

A Geração Y é a primeira a chegar no mercado depois do boom do corporativismo dos anos 70 aos 90, período em que o status social estava intrinsecamente ligado às posições de trabalho. Nessa época, os jovens tendiam a focar 100% no sucesso profissional, já os Millennials buscam maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Boa parte desse equilíbrio vem do desejo de maior flexibilidade nos turnos. Essa geração enxerga com muito mais praticidade e lógica a adequação do trabalho às suas vidas do que o contrário. Por isso, valoriza a possibilidade de trabalho remoto, freelancers e horários diferenciados.

SUPORTE ADEQUADO E FEEDBACK

Millennials gostam de liberdade e de autonomia. Empregos cujas funções são muito engessadas e exigem pouco do fôlego da criatividade costumam ser pouco atraentes para essa geração.

Mas, a partir do momento em que eles aceitam fazer parte da corporação, são exigentes quanto às condições que viabilizam o trabalho. Portanto, suporte adequado é essencial para a retenção de talentos.

O ambiente empresarial mudou, inclusive, nos aspectos físicos. Espaços descontraídos, mais amplos e sem divisórias têm se tornado cada vez mais comuns em diferentes nichos de atuação. Essa é mais uma contribuição dessa geração, que vê esses espaços como suporte para o bom desempenho do trabalho.

O feedback é outro ponto priorizado. Segundo uma pesquisa realizada em 2016 pela Clutch HR, 72% dos Millennials que recebem feedbacks consistentes e precisos de seus gerentes encontram satisfação no local de trabalho. Apenas 38% dos trabalhadores que não recebem retorno se sentem satisfeitos.

Neste ponto, é preciso fazer a reflexão: como está a cultura de feedback na sua empresa?

COACHING, NÃO MICROGERENCIAMENTO

Em gestão de negócios, microgerência é o estilo de gestão em que o gerente observa ou controla de perto o trabalho de seus colaboradores. Esse procedimento geralmente possui uma conotação negativa, e os Millennials se sentem bastante desconfortáveis em situações assim.

Voltamos à autonomia. Pensar maneiras múltiplas de preparar o profissional antes da tarefa é a melhor forma de cativar a produtividade de um Millennial. Por isso, as técnicas de coaching aqui se fazem muito mais eficazes do que o microgerenciamento.

Ser autêntico, empático e minucioso na hora do treinamento e orientação para a execução de tarefas, seguindo o perfil de técnicas de coaching, é a maneira mais motivadora de desenvolver suas potencialidades. Essa contribuição é essencial para o desenvolvimento da corporação.

CALIPER

PROPÓSITO E CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE

Crescer em meio a tanta informação resultou em indivíduos com visões de mundo ampliadas. A internet os acompanhou durante grande parte desse desenvolvimento, dando voz a setores marginalizados e aproximando realidades múltiplas.

Esse processo criou adultos muito mais preocupados em agir e fazer a diferença do que seguir o fluxo e se conformar. Dessa forma, estamos diante de pessoas que valorizam muito o propósito social das empresas.

Quer motivar e tornar os seus colaboradores mais confiantes? Envolva a empresa em trabalhos com ONGs e atividades de caridade. Questões ambientais também cativam essa geração.

CULTURA COLABORATIVA

Existe uma leitura consideravelmente equivocada sobre a Geração Y: como cresceram tão próximos das interações virtuais, os Millennials pecam em trabalhar em equipe no ambiente de trabalho.

Oportunizar um ambiente colaborativo é fundamental para o alcance de bons resultados, o que vem sendo considerado “palavra de ordem” para o futuro das empresas. E o perfil dos Millennials tem tudo a ver com isso!

Essa geração valoriza uma comunicação transparente entre os colaboradores e líderes, assim, se sentem mais à vontade para induzir o desenvolvimento de suas potencialidades. Nessa forma dialógica e com foco nos pontos fortes de cada um, é imprescindível a construção de uma equipe colaborativa, na qual cada um tem um papel a desempenhar no todo.

Ao contrário dos estereótipos, os Millennials são sociáveis e consideram importante um ambiente de trabalho participativo, menos hierarquizado, transparente e divertido.

A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Todos os pontos citados anteriormente estão ligados ao clima organizacional das empresas, que refere-se a percepção que cada colaborador tem da organização. Essa característica intangível refere-se à interação e ao relacionamento entre colaboradores e chefes, representando o conjunto de valores, regras e comportamentos culturais presentes no ambiente de trabalho.

Apesar de ser mais importante aos olhos da Geração Y, o clima organizacional exerce influência na produtividade de todos, bem como no nível de engajamento com a instituição, na rotatividade de colaboradores e na motivação com o trabalho, independente da geração.

Isso não depende somente das pessoas, mas de condições econômicas, oportunidades de crescimento pessoal, estilo de liderança escolhido e da avaliação e remuneração dos colaboradores. Todos esses fatores fazem com que as pessoas tenham certas expectativas em relação ao trabalho e, por isso, o clima organizacional é tão importante para o bom funcionamento de uma empresa.

CONCLUSÃO

Levando em conta todos os mitos e verdades que sondam os Millennials, há alguns fatores importantes a considerar antes de tirar conclusões e riscar um candidato mais jovem da lista de contratação. Agora que você já sabe como identificar as transformações geracionais que impactaram o mercado de trabalho, é preciso lembrar que não devemos rotular nada nem ninguém.

Não se trata de uma disputa geracional entre X e Y. Independente da geração, cada indivíduo merece ser avaliado de forma única e específica, levando em conta a sua subjetividade. Só assim você conseguirá extrair o melhor de cada pessoa.

Portanto, ao invés de julgar os Millennials pelo período em que eles nasceram e por todos os estereótipos que pesam sobre essa geração, observe as motivações intrínsecas de cada pessoa. Alinhar mudanças aos objetivos do seu negócio pode ser a chave para o sucesso da sua empresa.

CALIPER

Rua Eça de Queiroz, 1272 - Ahú
Curitiba - PR

Tel.: **(41) 3075-3400**

www.caliper.com.br
caliper@caliper.com.br